

## Relations industrielles Industrial Relations



*Labour Law and Industrial Relations: Building on Kahn-Freund*, Lord Wedderburn of Charlton, R. Lewis et J. Clark ed., Oxford, Clarendon Press, 1983, 250 pp., ISBN 0-19-825393-1.

Pierre Verge

Volume 38, numéro 3, 1983

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029387ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029387ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Verge, P. (1983). Compte rendu de [*Labour Law and Industrial Relations: Building on Kahn-Freund*, Lord Wedderburn of Charlton, R. Lewis et J. Clark ed., Oxford, Clarendon Press, 1983, 250 pp., ISBN 0-19-825393-1.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(3), 677-678.  
<https://doi.org/10.7202/029387ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1983

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Comme par le passé, à l'occasion de cette nouvelle édition, l'auteur a de nouveau révisé complètement son ouvrage en tenant compte des nombreux changements intervenus dans la loi et la jurisprudence depuis les cinq dernières années. Ainsi, des 425 arrêts cités, près du tiers le sont pour la première fois. On y commente également la toute récente et importante loi restreignant le droit de grève dans les secteurs publics.

Cet ouvrage combine l'analyse choisie et nuancée du juriste d'expérience à l'habileté d'anticiper ce qu'auront besoin l'étudiant sérieux et l'avocat. Il transmet non seulement de l'information légale, mais est également conçu pour faire comprendre la loi. Quant au sujet traité, cet ouvrage est donc complet, instructif et pratique.

Gilles BACHAND

Sherbrooke, P.Q.

**Labour Law and Industrial Relations: Building on Kahn-Freund**, Lord Wedderburn of Charlton, R. Lewis et J. Clark ed., Oxford, Clarendon Press, 1983, 250 pp., ISBN 0-19-825393-1

Le titre rend bien et l'esprit général, et le contenu de ces six études de droit du travail à travers lesquelles, à des degrés divers, vit toujours l'éminent juriste-comparatiste. La première moitié du volume renferme un texte de Kahn-Freund lui-même ainsi que des analyses de sa méthodologie et de son influence sur le développement du droit du travail, principalement durant la république de Weimar, puis dans l'Angleterre pré-Thatcher. La seconde moitié est constituée d'une magistrale analyse faite par Jon Clark et Lord Wedderburn du changement du cap opéré par les lois anglaises de 1980 et 1982 et dont l'ampleur ne se mesure qu'avec le recul (dans les différents sens du terme) de la grande tradition syndicale de l'Angleterre.

L'étude du professeur Kahn-Freund, «Labour Law and Industrial Relations in

Great Britain and West Germany» opposait une tradition d'ajuridisme à un système dans lequel prévalait, selon l'auteur, une «hypertrophie» de la pensée juridique. Il insistait notamment sur la comparaison du rôle des **shop stewards** en Angleterre et celui des conseils du travail en R.F.A., où les syndicats sont, formellement du moins, les interlocuteurs du patronat dans une négociation qui demeure externe à l'entreprise. Le contexte anglais conduit notamment à des préoccupations de démocratie syndicale, surtout lorsqu'il y a atelier fermé. Il s'agit d'un texte rédigé en 1978.

Les quatre études suivantes de la pensée de Kahn-Freund permettent de voir en celui-ci le principal artisan de l'étude du droit du travail en Angleterre. L'opposition entre l'évolution de ce droit dans le pays, qu'il avait quitté en 1933, et la situation avec laquelle il se trouvait confronté dans son pays d'adoption généra bien des traits de l'analyse qu'il fit de cette dernière. (À cet égard, le présent ouvrage prolonge celui auquel avaient également collaboré R. Lewis et J. Clark, **Labour Law and Politics in the Weimar Republic** déjà recensé: (1982) 37 **Relations industrielles** 454. Le texte du professeur Clegg, «Otto Kahn-Freund and British Industrial Relations» insiste notamment sur la perception de Kahn-Freund du «volontarisme», du «collective laissez faire», dans les rapports collectifs du travail en Grande-Bretagne, de même que sur sa perception plus récente du sens de l'évolution grèves d'envergures dans ce pays, grèves dont la cible s'était déplacée en partie du patronat aux consommateurs. Lord Wedderburn, dans «Otto Kahn-Freund and British Labour Law», analyse également ces différentes vues de Kahn-Freund, distinguant successivement le rôle de l'initiateur de l'étude du droit du travail britannique, celui du membre de la Commission **Donovan**, de même que la phase consécutive à la tentative d'encadrement des rapports du travail en 1971. Les textes de Jon Clark, «Towards a Sociology of Labour Law: An Analysis of the German Writings of Otto Kahn-Freund» et de Roy Lewis, «Method and Ideology in the Labour Law - Writings of Otto Kahn-

Freund», reprennent en substance, comme leur titre l'indiquent, les mêmes faits, mais pour en dégager cette fois des aspects proprement méthodologiques. On insiste notamment sur la signification profonde pour Kahn-Freund du contrat individuel de travail et du statut de subordination qui lui est inhérent, puis de l'élaboration par les milieux en cause de normes non étatiques du travail, ce, en réaction au statut de salarié individuel et dans une perspective pluraliste. L'influence du maître allemand Sinzheimer fut ici marquante. On rappelle aussi l'exposé par Kahn-Freund du glissement du tribunal du travail vers une idéologie fascinante durant le déclin de la république de Weimar. La perception sociologique de ces grands phénomènes juridiques s'ajoutait aux données strictement positives; il en était de même, méthodiquement, de l'analyse comparative du droit.

Comment donc le professeur Kahn-Freund aurait-il réagi aux législations plutôt restrictives de l'action syndicale de 1980 et 1982 en Angleterre, semblent bien proposer Jon Clark et Lord Wedderburn dans leur ample «Modern Labour Law: Problems, Functions and Policies»? Leur propre réaction est à la fois fondamentale et virulente: «After its victory in the general election of May 1979, the Conservative Party adopted an almost single-minded policy clearly intended to restrict the effectiveness of independent trade unionism» (p. 128). Contrairement aux restrictions ouvertes et avortées de 1971, qui avaient notamment prétendu introduire des éléments de contrôle plus ou moins inspirés de la législation américaine — détermination des représentants collectifs, présomption à l'effet que la convention collective oblige en droit, obligations incombant aux signataires d'une convention nantie d'effets juridiques d'adopter des mesures appropriées pour assurer son respect, — les mesures de 1980 et de 1982 opèrent à partir des acquis traditionnels: restriction de la portée de l'immunité se rattachant à la notion d'«*industrial action*» (il en résulte l'illégalité, non seulement des grèves

politiques, mais aussi de celles dites de sympathie); illégalité des moyens de pression dits secondaires; réintroduction de la responsabilité syndicale de droit commun relativement aux actes illégaux et non réprouvés de certains des responsables du groupement; illégalité des grèves à l'appui d'un monopole syndical du travail; approbation de l'atelier syndical dans les nouvelles conventions par un pourcentage fort élevé de salariés ... En somme, dit-on: «The relentless logic of the policy of restriction leads on from a desire to encourage 'responsible' trade union (allusion aux réformes de 1971) to a preference for no unionism at all» (p. 141). Ou encore: «The 1982 measures, when combined with the provisions of the 1980 Act, represent a frank rejection of the basic trade union objective of achieving common standards in the trade» (p. 144). Qui plus est, ces mesures témoignent d'un rejet d'attitudes ou de concepts fondamentaux: valorisation abusive statut de «petit entrepreneur indépendant», qui se substitue à celui, plus protecteur, de salarié; mise de côté du rôle de protecteur collectif du travail du syndicat; atteinte, même, au droit de grève méconnaissance de la fonction syndicale par le judiciaire ...

Toute réforme véritable, au contraire, doit reposer sur la libre défense de l'intérêt collectif. Cette conception pluraliste de la société postule l'autonomie de l'association syndicale, la légitimité du conflit collectif de travail (*industrial dispute*), la valorisation de la négociation et de l'entente collectives (p. 216): «... and it was his experience of the defeat of Weimar democracy that led Kahn-Freund to stress consistently his commitment to collective autonomy» (p. 217). C'est ainsi que l'histoire des institutions du travail devient ici le tribunal de l'actualité britannique en la matière; il s'agit même de choix de modèles de société plus universaux.

Pierre VERGE

Université Laval